



SUONENJOEN KAUPUNKI

SUONENJOKI
Suomen herkullisin kunta

HENKILÖSTÖRAPORTTI
2019

Kaupunginhallitus 20.4.2020



Sisällysluettelo

1	JOHDANTO	1
2	HENKILÖSTÖPANOKSET	2
2.1	YLEISTÄ	2
2.2	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	2
2.3	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA PALVELUSSUHTEEEN LUONNE.....	3
2.4	TYÖLLISTÄMISTYÖ.....	3
2.5	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA TYÖAIKASUHDE	4
2.6	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TOIMIALOITTAIN	5
2.7	HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE	8
2.8	HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIRAKENNE.....	9
3	PALKAT JA MUUT HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	10
3.1	PALKKAKUSTANNUKSET	10
3.2	TOIMIALAKOHTAISET PALKKAKUSTANNUKSET.....	11
3.3	TYÖLLISTÄMISTYÖN PALKKAKUSTANNUKSET	12
4	ELÄKEASIAT	14
5	TYÖHYVINVOINTI	15
5.1	TERVEENÄ TÖISSÄ.....	16
5.2	TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT	16
5.3	TYÖKYKY JA TERVEYS	17
5.4	TYÖSUOJELU	18
6	HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	20



1 JOHDANTO

Kädessäsi on Suonenjoen kaupungin vuoden 2019 henkilöstöraportti. Raportissa kuvataan Suonenjoen kaupungin henkilöstövoimavarojen rakennetta ja muutoksia niin sanallisesti, kuin kuvin ja taulukoin. Henkilöstöraportti antaa tietoa henkilöstövoimavarojen tilasta ja käytöstä niin päättäjille, johdolle, esimiehille, henkilöstölle kuin kuntalaisillekin. Se on kuvaus lähihistoriasta, mutta myös apuväline tulevalle henkilöstösuunnittelulle ja päätöksenteolle.

Raportti on toteutettu KT Kuntatyönantajan vuonna 2013 julkaistun ”Henkilöstövoimavarojen arviointi, Suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen” suosituksen mukaisesti ja sen määrälliset tunnusluvut on kerätty siten, että ne ovat vertailukelpoisia muiden kuntien vastaavien lukujen kanssa. Laadullisia ominaisuuksia ja vaikuttavuutta on kuvattu kaupungin oman strategian ja henkilöstöstrategisten linjausten näkökulmasta. Henkilöstöraportin tilastotiedot perustuvat Pegasos- ja Personec-henkilöstönohjauksen ja taloudenohjauksen tietojärjestelmistä kootuihin tietoihin. Järjestelmien vaihtuminen kesken vuoden on saattanut vaikuttaa tietojen keräämiseen. Tietojen toimittamisesta ovat vastanneet toimistopäällikkö Saija Miettinen, hallintojohtaja Maikki Rouvinen sekä talous- ja palkkahallinnon henkilöstö.

Henkilöstöhallinnon näkökulmasta merkittävä muutos vuonna 2019 oli Elinvoima- ja hallintopalveluissa palkka- ja taloushallinnon henkilöstön siirtyminen liikkeen luovutuksella uuden palvelutuottajan palvelukseen. Myös digitalisaatio kunnan toiminnassa lisääntyi. Tästä huolimatta kaupungin palveluiden tuottaminen kuntalaisille tapahtuu pääsääntöisesti lähipalveluina. Palvelutuotannon kannalta ratkaisevassa asemassa on pysynyt edelleen kaupungin henkilöstö. Henkilöstö ja henkilöstön osaaminen ovatkin kaupungin toiminnan kannalta keskeisiä asioita ja tästä syystä on erittäin tärkeää tukea henkilöstön työskentelyä, työhyvinvointia sekä kouluttautumista. Vuoden 2019 aikana tehtiin myös henkilöstön työturvallisuuden seuraamiseen ja työhyvinvoinnin tukemiseen liittyvää kehitystyötä.

Lämmin kiitos jokaiselle Suonenjoen kaupungin henkilöstön jäsenelle työpanoksestaan kuntalaisten palveluiden tuottamisessa vuonna 2019.

Tämä henkilöstöraportti on luettavissa myös sähköisenä Suonenjoen kaupungin internetsivuilla www.suonenjoki.fi.

Juha Piironen, kaupunginjohtaja

Maikki Rouvinen, hallintojohtaja



2 HENKILÖSTÖPANOKSET

2.1 Yleistä

Tässä luvussa esitetään tilastotietoa Suonenjoen kaupungin palvelussuhteiden lukumäärästä sekä palvelussuhteiden luonteesta. Tilastot esitetään 31.12.2019 tilanteen mukaan eli mukana laskennassa ovat kaikki työntekijät ja viranhaltijat, joilla on ollut voimassa oleva palvelussuhde kaupunkiin kyseisenä päivänä. Lukumäärässä ei ole huomioitu, onko vakinaisessa virka- tai työsuhteessa oleva henkilö tilastointihetkellä työssä.

Henkilöstön määrän kehitystä on tarkastelu palvelussuhteen luonteen eli vakinaisuuden ja määräaikaisuuden näkökulmasta sekä työaika-suhteen eli kokoaika- ja osa-aikatyön näkökulmasta. Kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat on otettu kumpaankin tarkasteluun erillisenä ryhmänä. Työaika-suhderyhmittelyn yhteydessä on myös tarkasteltu niin sanottua työsuhteen aktiivisuutta eli ryhmittelyyn on eroteltu omaksi ryhmäkseen henkilöstö, joka on tarkasteluhetkellä pitkällä vapaalla (perhevapaa, vuorotteluvapaa, pitkään jatkunut terveysperusteinen poissaolo).

2.2 Henkilöstön määrä

Taulukossa 1 on kuvattu henkilöstömäärän kehitys vuosina 2015 – 2019. Suonenjoen kaupungin koko henkilöstön määrä nousi kolmella edellisvuoteen verrattuna. Vakinaisen henkilöstön määrä on kasvanut edellisvuoden tarkastelusta kahdeksalla henkilöllä ja määräaikaisten henkilöstön määrä on pysynyt ennallaan. Henkilöstön määrän kehitystä tarkasteltaessa on syytä huomioida, että palkka- ja taloushallinnon henkilöstön liikkeenluovutuksen myötä kaupungilta siirtyi seitsemän vakinaisessa palvelussuhteessa olevaa ja yksi määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva työntekijä tai viranhaltija pois.

Taulukko 1. Palvelussuhteiden lukumäärä palvelussuhteen luonteen mukaan

Palvelussuhteen luonne	2015	2016	2017	2018	2019
Vakinaiset	330	344	329	348	356
Määräaikaiset	89	84	95	87	87
Työllistetyt	7	7	9	8	6
Yhteensä	426	435	433	443	449
Sivutoimiset	61	64	69	91	86
Yhteensä	487	499	502	534	535



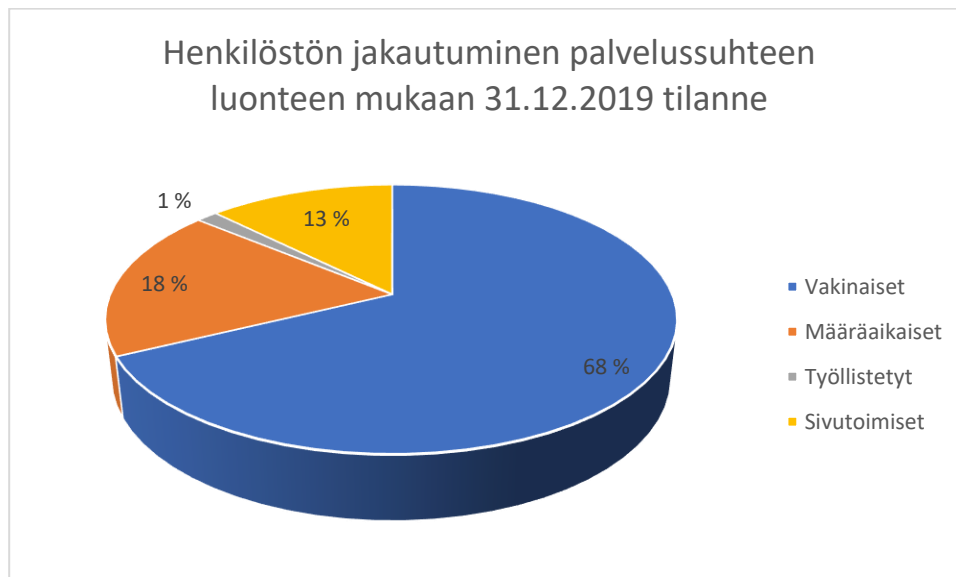
2.3 Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen luonne

Vuoden 2019 lopussa 68 % (2018: 65 %) kaupungin henkilöstöstä työskenteli vakinaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenteli 18 % (2018: 16 %) ja noin 1 % (2018: 2 %) määräaikaisessa työllistämistukityössä tai oppisopimuskoulutuksessa. Sivutoimisessa palvelussuhteessa työskenteli 13 % henkilöstöstä (vuonna 2018 osuus oli 17 % henkilöstöstä). Asia on esitetty Kuvassa 1.

Jos vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrää tarkastellaan ilman kansalaisopiston sivutoimisia tuntiopettajia, on vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä sama kuin edellisvuonna: vakinaiset 79 % (2018: 79 %) ja määräajaksi palkattu henkilöstö 20 % (2018: 20 %).

Henkilöstön palvelussuhteen luonne on vakiintunut tälle tasolle Sisä-Savon kansalaisopiston Leppävirralle laajenemisen jälkeen.

Kuva 1. Henkilöstön jakautuminen prosentteina palvelussuhteen luonteen mukaan



2.4 Työllistämistyö

Vuoden 2019 aikana Suonenjoen kaupungin palveluksessa työskenteli yhteensä 16 (2018: 21) työllisyysvaroin palkattua henkilöä ja heidän yhteenlaskettu työpanoksensa oli 88 kuukautta (2018: 132). Työsuhteet olivat pääsääntöisesti kuuden kuukauden mittaisia. Palkkatukityöllistämisen kaupunkin rooli on ollut viime vuosina pitkäaikaistyöttömyyden kasvun hillitsemisessä, TYP-työssä ja velvoitetyöllistämisenä.



Savon ammattiopiston DuuniEdellä-hanke (ESR) mahdollisti kaupungin ja oppilaitoksen koulutus- ja yhteistyömallin, jolla koulutettiin osaajia maakunnan kasvukeskusten ulkopuolella toimiviin yrityksiin ja organisaatioihin. Hankkeen kautta opiskeli Suonenjoella työvaltaisesti oppitai koulutus sopimuksella puhtaanapidon perustutkintoa 11 opiskelija ja ruokapalvelun osaa misalalla 9 opiskelijaa.

Tämän lisäksi työllistymistä edistäviä uusia toimintamalleja, kuten ryhmäohjausta on kehitetty yhteistyössä paikallisten yritysten ja työllisyyttä tukevien yhdistysten kanssa.

Kaupungin tarjoama nuorten työllisyysseteli oli edelleen aktiivisessa käytössä paikallisissa yrityksissä. Setelillä työllistyi kesätöihin 58 nuorta kahdeksaantoista eri yritykseen (2018: 74). Kaupunki työllisti kesätöihinsä yhteensä 34 nuorta (2018: 35). Kesätöiden tavoitteena on tarjota mahdollisimman monelle nuorelle ensimmäinen mahdollisuus saada työkokemusta.

2.5 Henkilöstön määrä ja työaikasuhte

Suurin osa kaupungin henkilöstöstä työskentelee kokoaikatyössä (Taulukko 2).

Taulukko 2. Palvelussuhteiden lukumäärä työaikasuhteen mukaan

Työaikasuhte	2015	2016	2017	2018	2019
Kokoaikainen	371	372	385	387	388
Poissa	24	20	17	23	20
Osa-aikainen	31	43	29	33	35
Sivutoiminen	61	64	71	91	92
Yhteensä	487	499	502	534	535

Työaikasuhte	2013	2014	2015	2016	2017
Kokoaikainen	376	361	371	372	385
Poissa	29	34	24	20	17
Osa-aikainen	38	31	31	43	29
Sivutoiminen	59	59	61	64	71
Yhteensä	502	485	487	499	502

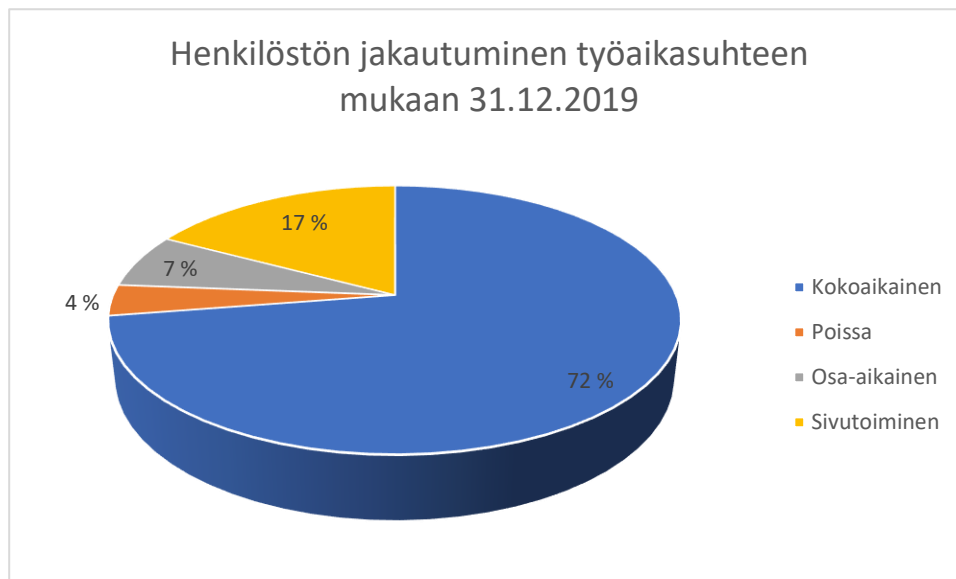
Työaikasuhteen tarkasteluun on vuodesta 2015 alkaen otettu mukaan otantahetkellä työstä pitkään poissaolevien lukumäärä, sillä näiden henkilöiden työtehtäviä hoitaa yleensä sijainen poissaolon aikana. Henkilöstön kokonaismäärän näkökulmasta yksi tehtävä näkyisi ilman



”poissa” saraketta kahtena henkilönä ja todellinen työtä tekevien joukko olisi henkilöstömäärää pienempi.

Prosentuaalisesti henkilöstöstä oli otantahetkellä ns. aktiivisesti työssä 96 % (2018: 96 %), sillä vakinaisessa palvelusuhteessa olevasta henkilöstöstä oli poissa työstä 20 henkilöä eli 4 % henkilöstöstä esim. perhevapaan, opintovapaan, vuorotteluvapaan tai sairauden vuoksi. Osa-aikaista työtä henkilöstöstä teki 7% (2018: 6 %) ja sivutoimisista tuntiopetustyötä 17 % (2018: 17 %). Osa-aikatyö on pääsääntöisesti henkilön oman toiveen mukainen ja yleensä osa-aikatyön peruste on osa-aikaeläke tai osittainen hoitovapaa. (Kuva 2)

Kuva 2. Henkilöstön määrä prosentteina työaika-suhteen mukaan



2.6 Henkilöstön määrä toimialoittain

Suonenjoen kaupungin organisaatio jakautuu toiminnallisesti neljään toimialaan: elinvoima- ja hallintopalvelut, koulutuspalvelut, sosiaalipalvelut ja tekniset palvelut.

Henkilöstömäärältään suurimmat toimialat ovat koulutuspalvelut (194 henkilöä), joka vastaa varhaiskasvatuksesta, perusopetuksesta ja lukiokoulutuksesta ja elinvoima- ja hallintopalvelut (171 henkilöä), joka sisältää hallinnon ja talouden palvelut, ruoka- ja siivouspalvelut sekä vapaa-aikatoimen ja Sisä-Savon kansalaisopiston. Sosiaalipalveluissa, joka sisältää sosiaalityön, kehitysvammopalvelut ja vanhustenhuollon työskentelee 142 henkilöä. Teknisissä palveluissa



SUONENJOEN KAUPUNKI
Henkilöstöhallinto

työskentelee 28 henkilöä maankäytön ja suunnittelun, kiinteistöjen ja kunnallistekniikan palveluissa. Henkilöstömäärät toimialoittain, on kuvattu taulukossa 3.

Taulukko 3. Kaupungin henkilöstön lukumäärä toimialoittain.

Toimiala	2015	2016	2017	2018	2019
Elinvoima- ja hallintopalvelut*	38	57	152	182	171
Vakinaiset	36	48	63	73	68
Määräaikaiset	1	6	17	15	11
Työllistetyt	1	3	3	3	6
Kansalaisopisto Sivutoimiset			69	91	86
Koulutuspalvelut**	253	208	190	188	194
Vakinaiset	143	158	144	149	152
Määräaikaiset	48	49	44	37	42
Työllistetyt	1	1	2	2	0
Kansalaisopisto Sivutoimiset	61	64			
Sosiaalipalvelut	128	124	129	134	142
Vakinaiset	98	99	97	99	109
Määräaikaiset	30	25	30	33	33
Työllistetyt	0	0	2	2	0
Tekniset palvelut	52	32	31	30	28
Vakinaiset	42	29	25	27	27
Määräaikaiset	6	1	4	2	1
Työllistetyt	4	2	2	1	0
Vapaa-aikatoimi***	16	14			
Vakinaiset	11	10			
Määräaikaiset	4	3			
Työllistetyt	1	1			
Yhteensä	487	499	584	534	535

* Vuosien 2015-2016 lukuun on lisätty vapaa-aikatoimen henkilöstö.

** Tiedot eivät ole vertailukelpoisia vuosiin 2015-2016. Sisä-Savon kansalaisopiston päätoiminen henkilöstö on vuosien 2015-2016 tiedoissa koulutuspalveluissa.



Elinvoima- ja hallintopalveluissa väheni vakinainen henkilöstö seitsemällä ja määräaikainen henkilöstö yhdellä henkilöllä, kun talous- ja palkkahallinnon henkilöstö siirtyi liikkeen luovutuksella uuden työnantajan palvelukseen. Muut hallinnon palveluiden muutokset liittyivät ICT-tuiki-henkilön tehtävän muuttamiseen määräaikaisesta toistaiseksi voimassa olevaksi toimeksi ja edellistä vuotta vähempiin sijaisuuksiin. Sisä-Savon kansalaisopistolla on vuonna 2019 tarkasteluajankohtana viisi sivutoimista tuntiopettajaa vähemmän kuin vuonna 2018. Muuten vapaa-aikapalveluissa ja ruoka- ja siivouspalveluissa ei ollut henkilöstömäärässä muutoksia.

Kaikki työllistetyt on vuonna 2019 kirjattu elinvoima- ja hallintopalveluiden alle riippumatta siitä, missä työyksikössä he ovat työskennelleet.

Koulutuspalveluissa kolme vakinaista ja kolme määräaikaista palvelussuhdetta enemmän kuin edellisvuoden tarkasteluhetkellä. Näistä yksi vakinainen ja kuusi määräaikaista palvelussuhdetta enemmän oli koulutuspalvelujen palvelualueella ja näistä kaksi määräaikaista oli koulunkäynninohjaajia ja muut opetushenkilöstöä. Varhaiskasvatuksessa vakinaisen henkilöstön määrä lisääntyi yhdellä ja määräaikaisen henkilöstön määrä pysyi samana edellisvuoden tarkastelu päivään verrattuna. Varhaiskasvatuksessa on vähentynyt edellisvuoden tarkastelupäivään nähden kaksi lastenhoitajaa. Samoin toista erityisopettajan tehtävää ei ole saatu täytettyä. Varhaiskasvatuksessa työskenteli 4 varhaiskasvatuksen opettajaa enemmän kuin edellisenä vuonna.

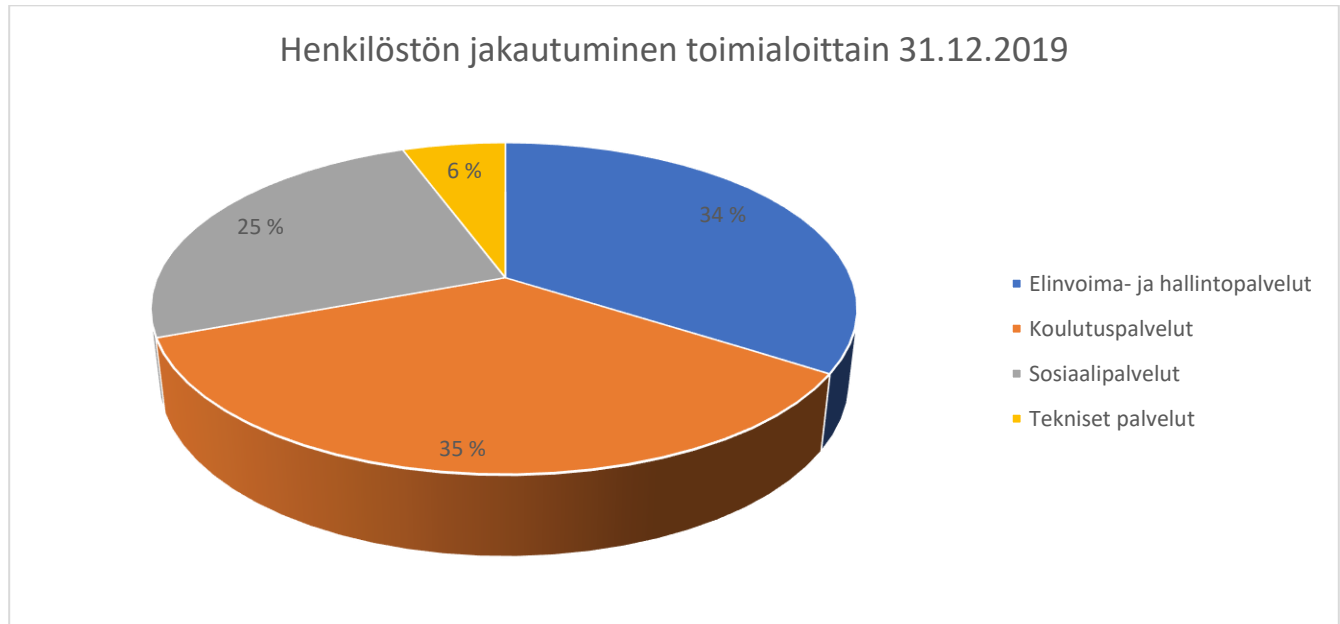
Henkilöstön määrän suurin lisäys edellisvuoden tarkasteluhetkeen nähden tapahtui sosiaalipalveluissa. Sosiaalipalveluiden vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi 10 henkilöllä. Määräaikaisen henkilöstön määrä pysyi samana verrattuna edellisvuoden tarkasteluajankohtaan. Vakinaisen henkilöstön määrän kasvun taustalta löytyy toimia, kuten työllisyyskoordinaattorin toimen muuttaminen vakinaiseksi sekä sosiaalityöntekijän ja perheneuvojan palkkaaminen perheneuvolaan, sen jälkeen, kun perheneuvolan toiminta otettiin kunnan omaksi toiminnaksi. Vanhuspalveluissa henkilöstömäärä kasvoi kolmella määräaikaisesta vakinaiseksi siirretyllä sijaispoolin lähihoitajalla. Kotihoitoon palkattiin kaksi lähihoitajaa ja uusi fysioterapeutti. Joenrannan kotiin palkattiin lähihoitaja ja vuonna 2018 täyttämättä jääneeseen sairaanhoitajan toimeen saatiin työntekijä.

Teknisissä palveluissa henkilöstön kokonaismäärä väheni edellisvuoden tarkastelusta yhdellä määräaikaisella työntekijällä. Vakinaisen henkilöstön määrä pysyi ennallaan.

Kuvaan 3 on kuvattu henkilöstön jakautuminen toimialoittain 31.12.2019.



Kuva 3. Henkilöstön määrä prosentteina toimialoittain



2.7 Henkilöstön ikärakenne

Kunta-alan työntekijöiden keski-ikä oli vuonna 2018 45,7 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on valtakunnallisesti määräaikaista henkilöstöä korkeampi. Teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa. (lähde: KT Kuntatyönantajat: Henkilöstö ikäluokittain ja keski-iat). Vuoden 2019 kuntatyöntekijöiden keski-ikä ei ollut vielä tiedossa tätä raporttia kirjoitettaessa.

Suonenjoen kaupungin henkilöstön keski-ikä on pysynyt kutakuinkin samana viimeiset 3 vuotta: ollen noin 47-48 vuotta. Tarkemmin tarkasteltuna koko henkilöstön keski-ikä laski 47,4 vuoteen (vuosi 2018: 48) ja puolestaan vakinaisen henkilöstön keski-ikä nousi 47,8 (edellisvuosi oli 47,2). Naisten ja miesten keski-ikä oli vuonna 2019 molemmissa ryhmissä poikkeuksellisen lähellä toisiaan olleen kaikissa vähän päälle 47. Taulukoihin 4-6 on kuvattu Suonenjoen kaupungin henkilöstön ikärakenne vuosina 2017-2019.

Taulukko 4. Henkilöstön ikärakenne vuonna 2019

Vuonna 2019	Miehet	Naiset	Keski-ikä
Koko henkilöstö	47,9	47,3	47,4
Vakinainen henkilöstö	47,5	47,8	47,8



Taulukko 5. Henkilöstön ikärakenne vuonna 2018

Vuonna 2018	Miehet	Naiset	Keski-ikä
Koko henkilöstö	48,6 v.	47,4 v.	48,0 v.
Vakinainen henkilöstö	46,3 v.	48,0 v.	47,2 v.

Taulukko 6. Henkilöstön ikärakenne vuonna 2017

Vuonna 2017	Miehet	Naiset	Keski-ikä
Koko henkilöstö	47,5 v.	47,4 v.	47,4 v.
Vakinainen henkilöstö	46,7 v.	48,3v.	47,5 v.

2.8 Henkilöstön sukupuolirakenne

Miesten (18,3 %) ja naisten (81,7 %) suhteellinen osuus on pysynyt melkein ennallaan verrattuna edellisvuoteen. Vakinaisessa palvelussuhteessa työskentelevästä henkilöstöstä naisia oli 377 ja miehiä 72. Miesten määrä on noussut edellisvuoteen nähden yhdellä henkilöllä ja naisten määrä seitsemällä (Taulukko 7).

Taulukko 7. Henkilöstön sukupuolirakenne vuonna 2019

	Muu henkilöstö	Sivutoimiset tuntiopettajat	Yhteensä	%-osuus
Naiset	377	60	437	81,7
Miehet	72	26	98	18,3



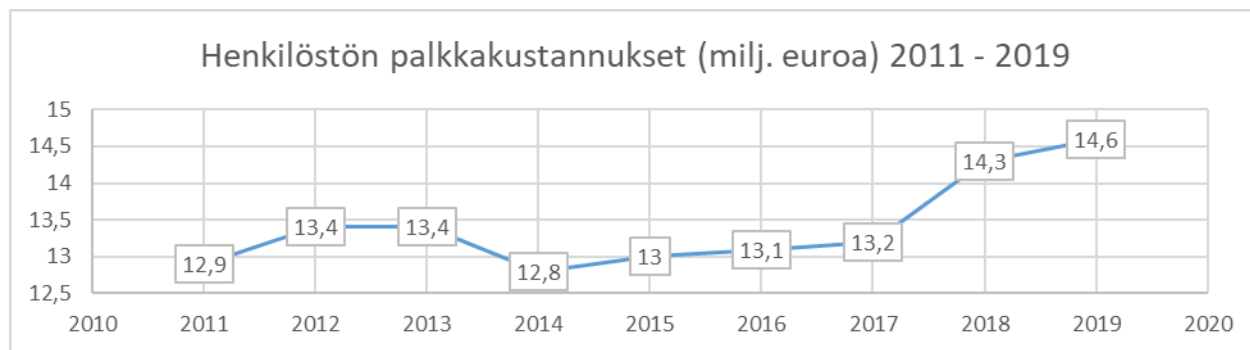
3 PALKAT JA MUUT HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

3.1 Palkkakustannukset

Tässä luvussa esitetään tilastotietoa Suonenjoen kaupungin henkilöstön palkka- ja henkilöstökustannuksia sekä niiden kehityksestä. Kuvatuilla palkkakustannuksilla tarkoitetaan työnantajan palveluksessa olevalle henkilöstölle maksamaa korvausta tehdystä työstä. Kustannukset sisältävät säännöllisen ansiotulon lisäksi lisä- ja ylityökorvaukset, lomarahat ja lomapalkat, palkallisen poissaoloajan palkkakustannukset sekä muut tehtyyn työhön liittyvät palkkakustannukset.

Suonenjoen kaupungin palkkakustannukset olivat vuonna 2019 yhteensä noin 14,6 (2018: 14,3) miljoonaa euroa. Palkkakustannukset nousivat edellisvuodesta 263 660 euroa. Vuoden aikana tehtiin työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset, jotka olivat kaikilla kaupungin sopimusaloilla noin 1,0 % (OVTES 0,99 %). (Kuva 4)

Kuva 4. Henkilöstön palkkakustannusten kehitys (milj. euroa) 2011 – 2019



Koko kaupungin tasolla isoin osuus kaupungin palkkakuluista menee työsuhteeltaan vakinaisen henkilöstön palkkoihin, joita maksettiin noin 7,3 miljoonaa euroa. Kasvua edellisvuoteen oli täten 8,9 %. Viranhaltijapalkat nousivat alle yhden prosentin, ollen yhteensä noin 4 miljoonaa euroa. Tuntiopettajien palkat olivat noin 0,64 miljoonaa euroa (-4,5 %) ja tuntipalkkaisen henkilöstön palkat noin 0,67 miljoonaa euroa (+20 %).

Sijaiskuluista sairausloman sijaisten palkat olivat noin 362 754 euroa (-9,5 %), vuosilomansi- jaisten ja muiden sijaisten 647 722 € (-26 %) ja opettajien sijaisten palkkakulut 449 817 euroa (+55 %). Sijaiskulujen kirjaamisessa on vuonna 2018 voinut olla virheitä tilien kesken, joten muutokset eivät eri sijaisuustilien välillä olleet näin isoja. Maksettujen erilliskorvausten määrä laski 5,5 prosenttia.



Varsinaisten palkkakustannusten lisäksi työnantaja maksaa lakisääteisiä henkilöstösivukuluja. Kun nämä otetaan mukaan laskentaan, vuoden 2019 henkilöstökulut olivat yhteensä n.18,4 miljoonaa euroa.

3.2 Toimialakohtaiset palkkakustannukset

Taulukossa 8 on kuvattu toimialakohtaiset palkkakustannukset vuosina 2017-2019. Tämän lisäksi taulukkoon otettu mukaan toimialatasoa tarkempi palvelualuekohtainen tarkastelu. Viimeinen sarake kuvaa palkkakustannusten muutosta vuodesta 2018 vuoteen 2019. Koko kaupungin palkkamenojen tarkastellessa on hyvä verrata lukuja aiemmin esitettyyn taulukkoon 3, jossa on kuvattu kaupungin henkilöstömäärän muutoksia toimialoittain.

Taulukko 8. Palkkakustannusten muutokset 2017 - 2019 (€)

	€ / 2017	€ / 2018	€ / 2019	Muutos 2018-2019
Elinvoima- ja hallintopalvelut	2681898	3139592	3058864	-80 728
Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan palvelualue	896115	1150363	1240490	90 127
Ruoka- ja puhtaanapitopalvelualue	853756	903187	886627	-16 560
Hallinnon ja talouden palvelualue	932026	1086042	931 747	-154 295
Koulutuspalvelut	5813331	6092767	6119086	26 319
Varhaiskasvatuksen palvelualue	2051397	2198791	2021297	-177 494
Perusopetuksen palvelualue	3327174	3436842	3602633	165 791
Lukiokoulutuksen palvelualue	434760	457135	495156	38 021
Sosiaalipalvelut	3884181	4188473	4498379	309 906
Sosiaalityön palvelualue	340191	366653	526092	159 439
Kehitysvammahuollon palvelualue	266903	271813	276344	4 531
Vanhustenhuollon palvelualue	3277087	3550007	3695943	145 936
Tekniset palvelut	844901	926521	920530	-5 991
Maankäytön ja suunnittelun palvelualue	172001	189866	197214	7 348
Kiinteistöjen palvelualue	315769	323100	311135	-11 965
Kunnallistekniikan palvelualue	357131	413556	412181	-1 375



Elinvoima- ja hallintopalveluiden osuus koko kaupungin palkoista on 21 prosenttia. Palkkasumma pieneni edellisvuodesta noin 81 000 eurolla (-3 %). Hallinnon ja talouden palvelualueen palkkakulut pienenevät noin 154 000 eurolla talous- ja palkkahallinnon kahdeksan henkilön liikkeenluovutuksen myötä loppuvuodesta 2019.

Koulutuspalveluiden toimialan palkkakulut kasvoivat alle prosentin. Perusopetuksen ja lukio-koulutuksen palvelualueiden palkkakustannukset kasvoivat perusopetuksessa 5 prosenttia ja lukiolla 8 prosenttia. Varhaiskasvatuksen palvelualueen palkkakustannukset laskivat 8 prosenttia. Palvelualueella kasvoi viranhaltijoiden ja työsuhteisten palkat (yht. noin 140 000 €). Sairasloma ja muiden sijaisuuksien kulut laskivat noin 160 000 eurolla. Opettajien sijaisuuksien kulut kasvoivat noin 163 000 eurolla.

Sosiaalipalveluiden osalta palkkakulut kasvoivat noin 7,4 %. Sosiaalityön palveluiden palkat kasvoivat 43 %, kehitysvammahuollon palvelualueen palkat 1,7 % ja vanhustenhuollon palvelualueen palkat 4,1 prosenttia. Eniten kasvava palkkaryhmä oli työsuhteisten palkat (n. 331 000 €, 13 %) viranhaltijapalkkojen pysyessä ennallaan. Sairauspoissaoloista aiheutuneet sijaiskulut ja muut sijaiskulut kasvoivat yhteensä noin 21 000 eurolla. Erilliskorvaukset olivat kasvaneet vuodesta 2017 vuoteen 2018 noin 50 000 eurolla. Vuodesta 2018 vuoteen 2019 laskua maksetuissa erilliskorvauksissa oli noin 37 000 euroa.

Teknisissä palveluissa palkat laskivat noin yhdellä prosentilla edellisvuoteen verrattuna. Työsuhteisille maksetut palkat kasvoivat 11,5 prosenttia, viranhaltijapalkkojen laskiessa alle prosentilla. Merkittävää toimialalla oli tuntipalkkaisille maksettujen palkkojen noin 21 % kasvu. Vähennys edellisvuoteen syntyi jaksotetuissa palkoissa, joissa oli 60 000 euron vähennys vuoteen 2018 verrattuna.

3.3 Työllistämistyön palkkakustannukset

Vuoden 2019 työllisyydenhoidon kustannukset olivat 206 364 euroa (Taulukko 9). Suurin osa budjetoidusta rahasta (136 704 euroa) käytettiin palkkatukityöllistämiseen. Tämän lisäksi työllistämistyöhön varatusta rahasta maksetaan työllisyyspalveluohjaajan palkka, kesätöihin palkattujen koululaisten palkkakustannukset sekä työllisyyden kuntalisä ja nuorten kesäyrittäjyys ja nuorten työllisyyssetelin kustannukset.



SUONENJOEN KAUPUNKI
Henkilöstöhallinto

Taulukko 9. Työllisyystoiminnan kustannukset vuosina 2013-2019 (€)

Vuosi	Työllisyystoiminnan kustannukset	Valtionosuus	Nettomenot	Valtion osuus kuluista (%)
2013	282.157	154.432	127.725	54,7 %
2014	164.302	74.972	90.590	45,6 %
2015	229.393	103.305	126.088	45,0 %
2016	243.183	79.984	108.929	32,9 %
2017	270.461	86.356	184.105	31,9 %
2018	277.341	92.826	184.515	33,5 %
2019	206.364	75.842	130.522	36,8 %



4 ELÄKEASIAT

Suonenjoen kaupungin henkilöstöstä 10 henkilöä siirtyi vuonna 2019 (vuonna 2018: 9 henkilöä) kokoaikaiselle eläkkeelle. Määrä on vaihdellut vuosina 2012 ja 2019 6-15 hengen eläkkeelle jäämisen välillä (Taulukko 10).

Osa-aikaeläkkeellä siirtyneet ovat mukana henkilöstöluvumäärissä eikä heitä raportoida erillisenä ryhmänä henkilötietosuojasyistä. Samasta syystä alla olevassa taulukossa eläkkeelle siirtyneiden määrä on ilmoitettu vain yhtenä ryhmänä eläkkeelle siirtymisen syystä riippumatta.

Taulukko 10. Eläkkeelle siirtyneet työntekijät vuosina 2012 – 2019

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet
2012	14
2013	10
2014	15
2015	14
2016	6
2017	12
2018	9
2019	10

Lähivuosina vanhuuseläkeiän saavuttavien työntekijöiden määrä on kuvattu taulukossa 11. Eläkelain muutoksen myötä vanhuuseläkeikä nousee kaikille vuoden 1954 jälkeen syntyneillä, joten tämä tilasto on vain suuntaa antava.

Taulukko 11. Arvio vanhuuseläkkeelle siirtyvän henkilöstön määrästä vuosina 2020 – 2023

Vuosi	Arvio
2020	8
2021	5
2022	12
2023	2



5 TYÖHYVINVOINTI

Suonenjoen kaupungilla työhyvinvointia ja työssä jaksamista on tuettu aktiivisesti varhaisen tuen mallin avulla eli tarkastelemalla jaksamiseen liittyviä ongelmia mahdollisimman pikaisesti niiden ilmaannuttua. Tässä edesauttaa työntekijöiden ja esimiesten luottamukselliset välit. Työhyvinvoinnin kannalta keskeistä on hyvä johtaminen, riittävä henkilöstö, oikeanlaiset työvälineet ja työskentelyasennot sekä hyvä työilmapiiri. Näiden lisäksi työnantaja tukee sekä työntekijän henkilökohtaista työkyvyn että työyhteisön toimivuutta TYHY-toiminnoilla. Suonenjoen kaupungin TYHY-toiminta uudistettiin vuoden 2019 aikana. Uudistuksen taustalla, oli henkilöstön mielipiteitä kartoittava kysely, jonka jälkeen henkilöstöstä koottiin työhyvinvointityöryhmä ideoidaan uudistusta. Tuloksia käsiteltiin sekä työsuojeluvaltuutettujen että pääluottamusmiesten kanssa.

Uudessa TYHY-mallissa työnantaja tukee työntekijän henkilökohtaisen työkyvyn ylläpitämistä tarjoamalla mahdollisuutta käyttää uimahallia ja kuntosalia ilmaiseksi. Jo aiemmin kaupunki tarjosi työntekijöilleen mahdollisuuden osallistua Sisä-Savon kansalaisopiston kurssille tuetusti (60 € tuki). Kurssille osallistuminen on ollut hyvin suosittu mahdollisuus ja tästä syystä se sisällytettiin kuulumaan myös uuteen TYHY-malliin. Lisäksi henkilöstö pääsee ilmaiseksi kaupungin museoihin ja voi käydä yhden kerran liikuntaneuvonnassa työajalla. Jatkossa työntekijät saavat käyttöönsä myös tapahtumalipun, jolla kannustetaan hyvinvointia tukevaan toimintaan osallistumista.

Työyhteisöjen hyvinvointia tuetaan palkitsemalla työyhteisön ”tsemppareita”, järjestämällä koko henkilöstölle suunnattuja TYHY-tapahtumia sekä tukemalla työyhteisöjen omaa TYHY-toimintaa. Tämän lisäksi työyhteisö voi tilata työpaikalle ohjatun taukojumpan opastuksen. Kannustamme henkilöstöä myös keskinäiseen omaehtoiseen työhyvinvoinnin tukemiseen tarjoamalla mm. liikuntasaleja ja muita tiloja omaehtoiseen toimintaan.

Uimahallin ja kuntosalin käyttöön oikeuttavaa korttia käytettiin vuoden 2019 aikana yhteensä 1066 kertaa. Sisä-Savon kansalaisopiston kurssietua hyödynsi 162 henkilöstöön kuuluvaa.

Esimiesten työssäjaksamiseen ja osaamisen kehittämiseen kokeiltiin esimiesiltapäivien lisäksi ns. klinikka-toimintaa, jossa esimiehille on järjestetty kerran kuussa aamukahvina koulutus ja keskustelumahdollisuus etukäteen ilmoitetusta esimiestyöhön liittyvästä teemasta. Toimintamallista on tullut hyvää palautetta ja sitä on jatkettu.



5.1 Terveenä töissä

Sairauspoissaolojen määrä laski kunta-alalla vuodesta 2008 vuoteen 2013 saakka, minkä jälkeen vuosittaisten sairauspoissaolopäivien määrä on pysynyt tasaisena ollen noin 16,7 päivää /työntekijä (Työterveyslaitos).

5.2 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta, työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan Kuntatyönantajien ohjeistuksen mukaisesti kalenteripäivinä.

Suonenjoen kaupungilla oli vuonna 2019 terveysperusteisia poissaolopäiviä kalenteripäivinä yhteensä 8229 päivää (vuonna 2018 luku oli 6851). Poissaolot ovat lisääntyneet vuodesta 2018 noin 20 prosentilla. Terveysperusteisten poissaolojen määrä 15,3 kalenteripäivää/työntekijä (vuonna 2018 se oli 12,8 kalenteripäivää / työntekijä) on edelleen alhaisempi kuin kunta-alalla yleensä (17 kalenteripäivää / henkilötyövuosi vuonna 2018).

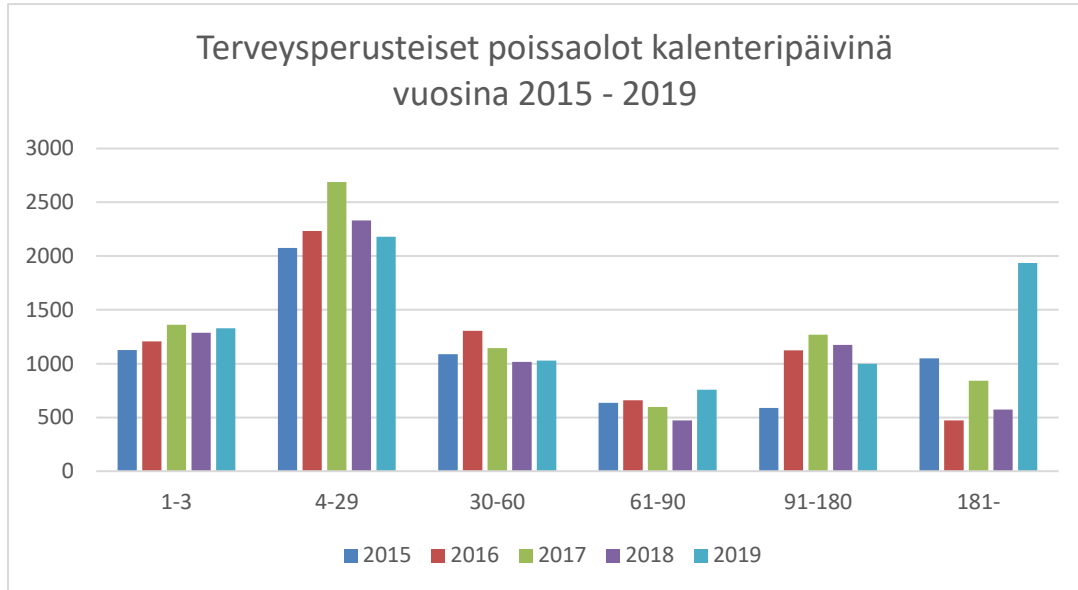
Terveysperusteisten poissaolopäivien jakautumista poissaolon pituuden mukaan on kuvattu taulukossa 12. Lisäksi kuvassa 5 on kuvattu graafisesti poissaolojen vaihteluja vuosina 2016 - 2019.

Taulukko 12. Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä vuodesta 2016 vuoteen 2019

Poissaolon pituus päivinä	Kalenteripäivät 2016	Kalenteripäivät 2017	Kalenteripäivät 2018	Kalenteripäivät 2019	Muutos 2018-2019
1-3	1207	1362	1288	1329	41
4-29	2233	2690	2331	2180	-151
30-60	1305	1145	1015	1027	12
61-90	659	597	471	758	287
91-180	1123	1270	1173	1000	-173
181-	471	841	573	1725	1152
Yhteensä	6998	7905	6851	8229	1378



Kuva 5. Terveysperusteiset poissaolot graafisesti



Kasvu on tapahtunut pääsääntöisesti pitkissä, yli 180 päivää kestävässä sairauspoissaoloissa, joiden määrä kasvoi edellisvuodesta 1362 päivällä. Tämä tarkoittaa 3,7 henkilötyövuoden lisäystä näissä pitkissä sairauspoissaoloissa. Näin pitkiin poissaoloihin liittyy usein terveydellisiä rajoitteita, joiden myötä työtehtäviä joudutaan järjestelemään uudelleen tai jopa etsimään uusia sopivia työtehtäviä. (Taulukko 12)

Vuonna 2019 terveysperusteiset poissaolot aiheuttivat 362 754 euron sijaiskustannukset (vuonna 2018 summa oli 400 899 euroa). Summa on 38 145 euroa pienempi kuin edellisenä vuonna.

5.3 Työkyky ja terveys

Työkyvyn ylläpitämistä tukeva varhaisen tuen malli on muotoutunut vuodesta 2014 alkaen kaupunkiorganisaation toimintamalliksi työkyvyn heikkenemistilanteissa. Varhaisen tuen mallin tarkoituksena on, nimensä mukaisesti, havaita mahdolliset ongelmat työkyvyssä mahdollisimman varhain. Vuonna 2019 selkeytettiin kaupungin ja työterveyden keskinäisen työskentelyn toimintamallia.

Varhaisen tuen mallin avulla on pyritty entistä enemmän estämään pitkälle sairauspoissaololle ajautumista. Tämä on vaatinut muutosta niin esimiesten asenteissa ja toiminnassa kuin myös koko työyhteisön toimintatavoissa, kun työtehtäviä on kevennetty tai järjestelty uudelleen siten,



että heikentyneen työkyvyn kanssa kamppailevan työntekijän työssä pysymistä on pystytty tukemaan.

Suonenjoen kaupungin työterveyspalvelut tuotti Pihlajalinnalla Oyj. Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaiset työpaikkaselvitykset tehtiin vuonna 2019 päiväkodeissa. Työterveyspalvelun toimesta tehtiin suunnitelman mukaiset terveystarkastukset päiväkotien henkilöstölle siltä osin, kun niitä ei tehty vuonna 2018.

Kun työkyvyn heikentyminen on jo aiheuttanut pidemmän poissaolon työstä, on työhön paluun tukena käytetty edelleen ammatillisen kuntoutuksen prosesseja yhteistyössä työterveyshuollon ja Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) kanssa sekä Kelan tukemaa osa-aikaista sairauslomaa. Näiden toimien kautta on haettu sopivaa työtehtävää ja sopivaa työmäärää.

Yrityksistä huolimatta uusien työtehtävien löytäminen suhteellisen pienessä organisaatiossa ei ole kovin helppoa. Onnistuneita uusiin tehtäviin sijoittamisiakin on onnistuttu tekemään.

Työkyvyttömyydestä seuranneita kuluja on seurattu aikaisemmin Varhe-maksulla. Varhe-maksu on maksu, jonka työnantaja maksaa eläkevakuutusyhtiölle, kun työntekijä jää ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilöidylle varhaiseläkkeelle, työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle tai alkaa saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä. Varhe-maksu lakkautettiin ja vuonna 2019 täsmäytettiin ainoastaan lopullinen maksu vuodelta 2018. Näin ollen työnantaja ei voi seurata varhe-maksun kulujen kehitystä.

5.4 Työsuojelu

Työsuojelun tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot sekä toimia ennaltaehkäisevästi ja siten tukea työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä. Suonenjoen kaupunki panostaa ennakoivaan työsuojeluun ja pyrkii puuttumaan riskitekijöihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Henkistä, fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia heikentävät tekijät pyritään poistamaan heti niiden ilmaannuttua.

Työsuojelu on jatkuva prosessi, jossa työympäristön tilaa tarkkaillaan, muutosten vaikutukset ennakoidaan ja epäkohdat korjataan. Tehokas työsuojelu on järjestelmällistä ja perustuu työpaikan vaarojen arviointiin ja yhteistyössä tehtyihin suunnitelmiin. Esimies vastaa oman toimialueensa työsuojelutoiminnasta. Jokainen toimipiste kartoittaa omassa työpaikkakokouksessaan ne asiat, joihin on tehtävä parannuksia tai muutoksia, jotta ne eivät vaaranna työkykyä.

Vastuu työsuojelusta kuuluu esimiehelle, mutta jokaisen työntekijän velvollisuus on tuntea oman työnsä ja työympäristönsä vaarat ja huolehtia työssään sekä omasta että muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Jokainen työntekijä on velvollinen noudattamaan työpaikalla laadittuja työsuojeluohjeita ja toimintamalleja, käyttämään annettuja turvavarusteita, ottamaan huomioon



vaaratekijät ja ilmoittamaan työympäristössään havaitsemistaan vaaroista ja epäkohdista esimiehelle.

Työsuojelun yhteistoiminnasta vastaa työsuojelutoimikunta, jonka muodostavat työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäällikkö ja kaupunginhallituksen nimeämä työnantajan edustaja, Pia Pentikäinen. Työsuojelun ohjenuorana toimii lainsäädännön lisäksi kaupunginhallituksen hyväksymä työsuojelun toimintaohjelma. Työntekijän näkökulmasta keskeisiä työsuojelutoimijoita ovat esimiehen lisäksi työsuojeluvaltuutetut ja -asiamiehet. Henkilöstöjaosto hyväksyi maaliskuussa 2018 kaupungille uuden työsuojeluohjelman. Vuoden 2019 aikana kehitettiin työsuojelussa työn turvallisuuteen liittyvien ilmoitusten tekemistä. Sähköistä ilmoitusjärjestelmää kehitettiin yhteistyössä työsuojelutoimikunnan ja esimiesten kanssa.

Vakuutusyhtiö on muuttanut työtapaturmien tilastointia niin, että siinä kuvataan vain korvauksiin johtaneet työtapaturmat. Korvattujen työtapaturmien näkökulmasta vuosi 2019 oli aikaisempaa vähätapaturmainen. Työtapaturmia sattui 22 (2018: 26) ja työmatkatapaturmia oli 7, joka on saman verran kuin vuonna 2018. Tapaturmista noin puolet tapahtui sosiaalipalveluissa ja näistä noin puolet oli tullut asiakkaan kanssa työskenneltäessä.



6 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Suonenjoen kaupunki on työnantajana kannustanut henkilöstöä kehittämään ammattitaitoaan arjen työn rinnalla. Esimies vastaa omien alaistensa ammattitaidon ylläpitämisestä ja kehittämisestä sekä lakisääteisen täydennyskoulutuksen järjestämisestä, mutta myös työntekijä itse on vastuussa oman osaamisensa ylläpitämisestä. Hallintojohtaja huolehtii koko henkilöstölle suunnatusta koulutuksesta, oppisopimuskoulutuksista sekä työsuojeluun ja henkilöstöjärjestötyöhön liittyvistä koulutuksista. Koulutustarpeita kartoitetaan mm. kehityskeskusteluissa. Alati muuttuvassa toimintaympäristössä on tärkeää, että jokaisella sektorilla on mahdollisuuksia oppia uusia työmenetelmiä ja pitää ammattitaitoa yllä.

Työbarometri 2017 mukaan työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui 54 prosenttia palkansaajista.

Suonenjoen kaupungin henkilöstöstä useampi työntekijä osallistui vähintään yhteen koulutustapahtumaan vuoden aikana vuonna 2019 kuin vuonna 2018 (Taulukko 13). Koulutuksiin osallistuneen henkilöstön osuus nousi 10 %, ollen 60 % työntekijöistä (2018: 50 %). Vastaava luku ilman kansalaisopiston sivutoimisia opettajia on 77 % (2018: 60 %). Koulutuspäivät määrällisesti laskivat edellisvuoteen verrattuna niin, että kaupungin henkilöstöllä oli vuonna 2019 yhteensä 931 koulutuspäivää (2018: 1186). Kokonaan ilman koulutuspäiviä olleen henkilöstön määrän vähenemiseen on vaikuttanut muun muassa sisäiset koko henkilöstölle suunnatut koulutukset. 43 % henkilöstöstä koulututtui 1-3 päivän verran vuonna 2019 (42 %). (Taulukko 13)

Oppisopimuksella opiskeluun myönnettiin viisi lupaa. Oppisopimuskoulutusta on käytetty varhaiskasvatuksessa ja vanhuspalveluissa henkilöstön osaamisen täydentämiseen. Lisäksi oppisopimuksella opiskeli DuuniEdellä –hankkeessa seitsemän kaupungin työntekijää.

Taulukko 13. Henkilöstö koulutuspäivien mukaisesti vuonna 2019 (henkilöä)

	Ei koulutuspäiviä 2019 (2018)	Ei koulutuspäiviä ilman SV* 2019 (2018)	1-3 päivää 2019 (2018)	4-9 päivää 2019 (2018)	10- päivää 2019 (2018)
Koko henkilöstö	210 (269)	124 (178)	229 (141)	86 (97)	12 (27)

*Ei koulutuspäiviä ilman sivutoimisia tuntiopettajia

Vuoden 2014 alusta alkaen työnantajalla on ollut oikeus saada taloudellista tukea henkilöstön ammatillisesta kehittämisestä. Kunnille tuki maksetaan vähennyksenä seuraavan vuoden työtömyysvakuutusmaksusta. Korvausta on mahdollista saada kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti.